

Ouro Preto, 25 de fevereiro de 2022.

PARECER CONSULTIVO

Assunto: Regulamentação do Tele trabalho na UFOP (IN. n° 65/2020)

Trata-se de consulta feita à Assessoria Jurídica da ADFUOP quanto à discussão de Minuta que pretende regular o Tele trabalho na UFOP, nos termos da Instrução Normativa n° 65 de 30 de julho de 2020.

A Instrução Normativa n° 65 revoga a IN n° 1/2018 (que já abordava o tema de forma menos detalhada) e acelera o processo de precarização da educação pública federal sob a justificativa de corte de gastos, desburocratização, inovação, melhoria da qualidade do serviço prestado e qualidade de vida do servidor, entre outros.

Assim, é importante destacar os principais pontos críticos da IN n° 65, já que muitos são replicados na presente Minuta, objeto desta análise. São eles:

- Conceitos vagos presentes no documento que, pela subjetividade pode trazer entendimentos diferentes em cada setor/unidade da UFOP, dado entendimento de cada chefia.
- Não leva em consideração a complexidade das demandas que possam aparecer num caso concreto. Como medir o tempo de resposta de um e-mail, sendo que depende muito do conteúdo e finalidade do e-mail?
- Não leva em consideração as dificuldades da divisão do espaço (profissional e familiar), com demandas referentes a filhos(as), por exemplo.
- Apresenta vícios de inconstitucionalidade. Uma Instrução Normativa tem o objetivo de regulamentar e não pode restringir direitos. A IN aumenta o poder da Administração Pública, conferindo a esta uma discricionariedade que a lei não faz.
- Submete os exercícios de direitos da Lei 8112/90, à instabilidade organizacional, pois a qualquer momento o(a) servidor(a) pode ser convocado a desenvolver suas atividades presenciais (por poucos ou muitos dias); ser individualmente cancelado seu teletrabalho; ou ainda, ser surpreendido pela decisão de término do teletrabalho.
- Os direitos do Art. 36, da Lei 8112/90 devem caminhar em separado da IN 65/20 ou da “Minuta Programa Gestão Trabalho” (UFOP).

ADUFOP – Fundada em 04/11/1982

Rua Antônio José Ramos, 65, Vila Itacolomy, Ouro Preto- MG. CEP. 35.400-000

Contatos: secretaria@adufop.org.br / (31) 3551-5247

www.adufop.org.br

- o Art. 23 da IN 65/20 deixa claro que todas as despesas ficarão por conta do(a) servidor(a). Trata-se de verdadeira redução salarial de forma escusa. Um princípio de eficiência desonesto e injusto com o(a) servidor(a).
- Majoração quantitativa da produtividade, ou seja, condiciona a adesão/manutenção ao programa a um controle de quantidade de “entrega”.
- Se um(a) servidor(a), para atingir a meta tiver que trabalhar acima de sua jornada de trabalho legal, faz jus a horas extras por força constitucional, mas será vedado por regulamentação infra legal a não recebê-la.
- Também estão vedados adicional noturno e adicionais ocupacionais
- A avaliação de uma produtividade quantitativa não garante qualidade do serviço. Exigir que trabalhos que demandam intensa dedicação intelectual e/ou extrema concentração pode acarretar sérias repercussões na qualidade do serviço, atingindo toda a comunidade pela precarização do serviço público.

Importante destacar que os supracitados pontos não são exaustivos, sendo apenas destacados os pontos críticos, embora outros tantos possam ser abordados.

Contudo, nosso objetivo é a Minuta, documento que abordaremos a seguir.

O artigo 1º da Minuta segue redação parecida com a IN 65, mas restringe o Programa aos técnicos-administrativos da UFOP.

Em seu artigo 2º, a Minuta traz os conceitos vagos do artigo 3º da IN 65, conceitos que dão margem a decisões arbitrárias da chefia, PROGEPE e, pior, do SIPEC.

Seguindo, o artigo 3º da Minuta replica os objetivos do artigo 6º da IN 65 e, em seu artigo 4º, informa os documentos que fundamentam a execução do programa (§1º), que o programa é facultativo (§2º) e que o teletrabalho não configura direito do(a) servidor(a) (§3º). Este último ponto gera preocupação, visto que o(a) servidor(a) em teletrabalho poderá estar sujeito(a) às inconstâncias políticas internas da UFOP quando, por exemplo, houver mudança na gestão e o novo gestor resolver extinguir o teletrabalho em determinada unidade.

O artigo 5º da Minuta traz redação semelhante ao artigo 5º da IN 65, porém excluindo o rol exemplificativo de atividades que poderiam se enquadrar em teletrabalho, restringindo a um rol taxativo (porém ainda vago) de atividades que não podem se enquadrar no teletrabalho. São elas: I- atividades que exijam presença física e trabalho externo; II- atividades que reduzam a capacidade de atendimento ao público externo e interno; III- atividades que em teletrabalho podem causar morosidade ou queda de qualidade do serviço prestado.

Contudo, no artigo 6º, a Minuta prevê a possibilidade que 100% (cem por cento) dos(as) servidores(as) se regere-se aqui que seja especificado 100% dos técnicos administrativos para evitar interpretações extensivas às chefias) de determinada unidade estejam em regime de teletrabalho, podendo ser este um ponto de difícil equilíbrio com o artigo 5º na prática. Destaca-se que a IN 65 não estipula percentuais mínimos e máximos de servidores em teletrabalho.

O artigo 7º e seguintes da Minuta tratam dos procedimentos de seleção e desligamento dos(as) participantes.

Assim, as unidades administrativas e acadêmicas (inciso IV, artigo 2º, nota de rodapé) que pretendam aderir ao programa deverão fornecer as informações conforme modelos anexos à Minuta, cabendo à PROGEP a aprovação ou não.

Sendo aprovado o plano proposto para as unidades administrativas, estas farão divulgação em seu âmbito para os(as) servidores(as) interessados(as), expondo os critérios de seleção (artigo 8º) e os critérios de desempate (art. 9º), cabendo à chefia da unidade a decisão.

Preocupante o disposto no §4º do artigo 9º da Minuta, este dispositivo coloca o teletrabalho como alternativa ao instituto da remoção (art. 36, Lei 8.112/90) e licença para acompanhar cônjuge (art. 84, Lei 8.112/90).

É notório que os editais de remoção são muito disputados e nunca atendem às demandas dos(as) servidores(as). Nesse sentido, o(a) servidor(a) pode ser forçado a aderir ao teletrabalho em caso de indeferimento de pedido de remoção.

Logo, o teletrabalho, que sugere uma adesão espontânea do(a) servidor(a), pode se tornar alternativa e caminho que passa longe de uma adesão espontânea.

Para além disso, é flagrante sua inconstitucionalidade, visto que uma IN não pode restringir direitos garantidos em lei superior, conferindo à Administração Pública, discricionariedade que a lei 8.112/90 não faz.

O artigo 10º da Minuta traz os casos onde será vedado a execução integral de teletrabalho ao (à) servidor(a). No inciso II prevê que o(a) servidor(a) que tenha sofrido desligamento do programa por não atingimento de metas fica vedado de participar do teletrabalho. Surgiu aí um questionamento: Um(a) servidor(a) que não atingiu suas metas no teletrabalho, sendo reprovado para essa modalidade e retornando ao trabalho presencial, terá reflexos em sua avaliação de desempenho?

O artigo 11 da Minuta prevê as hipóteses de desligamento do(a) servidor(a) do teletrabalho e o prazo mínimo para o retorno às atividades presenciais em caso de desligamento do programa.

O Plano de Trabalho, a ser elaborado pela unidade administrativa e aprovado pela PROGEP, vem regulamentado do artigo 12 ao 17 da Minuta e está intimamente ligado aos anexos da Minuta, documentos que pretendem padronizar o controle de metas do teletrabalho e merecem especial análise.

O artigo 12 inicia explicitando que apenas poderão constar as atividades pré-definidas na Tabela de Atividades da unidade organizacional.

Para análise dessas atividades, necessário a análise concomitante de 3 tabelas:

- A tabela do Anexo III que aglomera as atividades em grupos, a citar: Ensino, pesquisa, extensão, assistência estudantil, administração, desenvolvimento institucional, gestão de pessoas; apoio, assessoramento e controle; tecnologia da informação; gestão de comunicação.
- A tabela do Anexo IV que define certa atividade e atribui a ela categorias de baixa, média e alta complexidade, o tempo esperado que cada categoria de atividade demanda a ser realizada e a “entrega” esperada ao final desse tempo.
- A tabela do Anexo VI (não há Anexo V) traz definição vaga do que é uma atividade de baixa, média ou alta complexidade, mas define atividades de baixa e média complexidade como rotineiras e de alta como não rotineiras, bem como define que atividades de baixa e média complexidade não demandam necessidade de criatividade e inovação e alta complexidade ao contrário.

Destaca-se que há um imenso rol de atividades, divididas em grupos, atribuindo-lhes grau de complexidade, tempo estimado de execução de acordo com sua complexidade (que varia entre 1 e 4 horas) e o produto final desta atividade.

Ora, como toda atividade possui tempo previsto para sua conclusão, como é possível garantir a qualidade do serviço prestado? Mesmo que haja previsão da complexidade da atividade e de seu tempo para solução, sabemos muito bem que o caso concreto traz suas particularidades e mesmo que se padronize um caso como alta, baixa ou média complexidade, limitar sua solução no tempo pode trazer tristes reflexos na qualidade do serviço, sendo o maior prejudicado, o cidadão que usufrui deste.

Importante destacar aqui o que dispõe o artigo 13 da Minuta, em seu parágrafo terceiro:

“As metas serão calculadas em horas, para cada atividade em cada faixa de complexidade, conforme Tabela de Atividades”

Ainda no artigo 13, inciso III, informa que o(a) servidor(a) deverá assinar o Termo de Ciência e Responsabilidade (Anexo II), termo onde o(a) servidor(a) assume, entre outros

compromissos, a exploração pela Administração Pública de sua força de trabalho, de seu tempo, de sua saúde e de seus recursos.

Seguindo, o artigo 16 da Minuta prevê a aferição (fundamentada) pela chefia imediata das metas cumpridas, bem como da qualidade destas, cabendo pedido de reconsideração à chefia e, em caso de negativa da reconsideração, recurso à PROGEP (§1º).

O artigo 16 ainda estipula que a chefia dê notas às atividades realizadas (de 0 a 10) e que as notas inferiores a cinco serão consideradas como atividades não entregues, o que deixa uma grande subjetividade nas decisões da chefia, pois não há métodos objetivos para aferição da qualidade da atividade executada. Imaginem um parecer jurídico ser avaliado em sua qualidade por uma chefia especializada em engenharia? Assim, para diversos casos, isso provavelmente acontecerá.

O artigo 17 atribui aos gestores de unidades a elaboração de relatórios complexos, avaliando os benefícios e resultados obtidos, relatórios que serão encaminhados à PROGEP e posteriormente ao SIPEC.

O artigo 18 traz as responsabilidades do(a) servidor(a) que aderir ao teletrabalho e o artigo 19, seguindo o que dispõe a IN 65, deixa claro o que já é fácil concluir: que as despesas com o teletrabalho serão exclusivas do(a) servidor(a).

Ou seja, todos os gastos com luz, mobiliário, equipamentos, internet, entre outros tantos, serão do(a) servidor(a), economizando dinheiro público às custas do empobrecimento da categoria.

Há sim a possibilidade da UFOP ajudar (§1º), mas a seu critério e conveniência. Em cenário de recursos escassos, é fácil pressupor o quanto a UFOP ajudará com a infraestrutura para o teletrabalho.

Pior, o(a) servidor(a) não poderá justificar a não execução de determinado trabalho em determinado tempo pelas condições precárias da infraestrutura que ele mesmo arcou (§3º).

O artigo 20 dispõe sobre as competências da chefia no programa, chamando atenção novamente para a avaliação qualitativa (inciso V), avaliação sem parâmetros objetivos e que dão margem às mais diversas interpretações.

O artigo 21 traz as competências da PROGEP no programa, destacando sua responsabilidade solidária na avaliação da qualidade das “entregas” (inciso IV). Aqui se espera que a PROGEP apresente medidas mais objetivas para aferição de qualidade.

Importante lembrar que a mera avaliação quantitativa, onde se atribui sem muito critério a complexidade da atividade, seu tempo esperado de execução e seu produto final, já é absurda e

traz mais questionamentos do que esclarecimentos, o que demanda profundo debate com a comunidade acadêmica.

Do artigo 23 ao 30, temos um ponto muito preocupante. Trata-se do corte de diversos adicionais dos(as) servidores(as) que estiverem em teletrabalho: Horas extras (artigo 23), adicional noturno (art. 29), adicionais ocupacionais (art. 30) (insalubridade, periculosidade, entre outros) estão vedados a servidores(as) em teletrabalho.

Ora, num programa onde as metas e as horas são mais importantes que a qualidade do serviço, obviamente que o(a) servidor(a) em teletrabalho será impelido(a) a cumprir metas a qualquer custo, mesmo que trabalhando noite a fora, mesmo que trabalhando acima da carga horária legal diária. Isso não importa para a Administração Pública, o importante são os resultados.

Assim, o servidor que extrapolar seu horário no objetivo de cumprir suas metas, faz jus ao seu direito constitucional ao adicional noturno (dependendo do caso) e hora extra, mas será vedado por legislação infra legal a não receber tais benefícios.

Ainda, o auxílio transporte fica limitado aos(às) servidores(as) em regime de teletrabalho parcial, recebendo o auxílio correspondente apenas aos dias que se desloca para o trabalho presencial (arts. 27 e 28).

Importante discutir eventuais reflexos dos adicionais na remuneração do servidor(a), bem como os reflexos da evolução no plano de carreira do servidor(a).

Frisa-se que o controle do programa, em última instância, está subordinado ao SIPEC, nos termos do artigo 31 da Minuta, continuando a afronta à autonomia administrativa das IFEs, já agravada com a introdução do SOUGOV, entre outros.

Por fim, o artigo 34 dispõe que o teletrabalho está dispensado de controle de frequência.

Enfim, muitos são os questionamentos e muitas são as lacunas desta legislação que, na prática, ainda traz muitas dúvidas, obscuridades, prejuízos para os(as) servidores(as) e destinatários dos serviços públicos.

Inicialmente, são estas as considerações, deixando claro que o tema é complexo e, no caso concreto, há muito o que se esclarecer e construir.

Atenciosamente,

Assessoria Jurídica ADUFOP